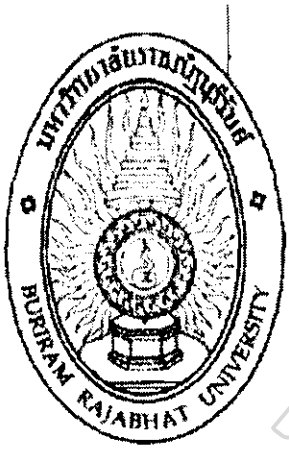


ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

สัมฤทธิ์ สีดามา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์

มีนาคม 2555

สิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS IN CHUMS AENG POLICE STATION SATUK DISTRICT BURIRAM PROVINCE

Samrit Seedama

เลขทะเบียนหนังสือ 187933
Bib – Id 62049
Barcode 1000149342
เลขเรียกหนังสือ 363-2
ส.1
2565

ส.1
(ฉ.ที่1)

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of theRequirement for the Deegee of Master of Public Administration Progarm in Public Administration

March 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒินันท์ รามฤทธิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเคียน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)
วันที่.....เดือน20 มี.ค 2555พ.ศ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย สัมฤทธิ์ สีดามา

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ที่ปรึกษาร่วม

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** รัฐประศาสนศาสตร์

สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **ปีที่พิมพ์** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open-ended Form) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliablity) เท่ากับ 0.9285 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการบรรยากาศความเป็นกันเองและการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ต้องการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการรักองค์กร และต้องการให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Factors Affecting the Organizational Commitment of Non-commissioned Police Officers in Chumsaeng Police Station, Satuk District, Buriram Province

AUTHOR Samrit Seedama

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Profersor Prajan Kanawan — Majos Advisor

Associate Profersor Prasit Suwanarak — Co- Advisor

DEGREE Master of Pubilc Administration **MAJOR** Pubilc Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the organizational commitment of non-commissioned police officers in Chumsaeng police station, Satuk District, Buriram Province in 5 aspects : working environment, colleaque relation and superior's fairness, organizational expectation, organizational activities participation, and pride and organizational acceptation. The samples were all 60 non-commissioned police officers. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including cheek list, 5-rating scale, and open-ended form with its Reliability at 0.9285. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation.

The finding were as follows:

1. The factors affecting the organizational commitment of non-commissioned police officers in Chumsaeng police station, Satuk District, Buriram Province both as a whole and at each aspect were at "high" levels. The ranking from the highest to the lowest mean scores were organizational activities participation, pride and organizational acceptation, colleague relation and superior's fairness, organizational expectation, and working environment, respectively.

2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were the atmosphere should be friendly and the administration should be fair, transparent, and checkable, followed by the relationship activities for arising awareness to love the organization should be provided, and the importance of the efficient working should be more increased, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประชัน คะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมค้นคว้าอิสระและรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการดำเนินงานและขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ ผู้อำนวยการบุญชู แถวนาชุม และพันตำรวจโทอนันต์ วันทานี ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนตำรวจชั้นประทวนในเขตอำเภอสตึก ที่อำนวยความสะดวกในระหว่างการศึกษาวิจัย และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์ ตลอดจนครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในระหว่างศึกษาจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

สัมฤทธิ์ สีดามา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	7
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	18
	แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ	21
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	24
	ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายตำรวจแห่งชาติ	30
	บริบทของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	54
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล	56
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาสังคมของคนในประเทศเกิดจากความต้องการของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีระบบการจัดการเกี่ยวกับองค์กรแต่ละองค์กรของตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการอยู่รวมกันโดยสันติของบุคคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรหรือการวางแผนให้กับองค์กรให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดอย่างยั่งยืน ต้องขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีความเข้มแข็งอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีโดยองค์รวม ดังนั้นการทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งต้องมีการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรมีแนวคิด แนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน หรือมีความต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน พร้อมกับเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเป้าหมายของแต่ละองค์กรที่มีความต้องการ มีแนวความคิดการปฏิบัติให้องค์กรมีความผูกพันกันต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจให้ได้รับสิ่งที่ดีดีต่อไป

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การปฏิบัติงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่า วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเพียบพร้อมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมด ถ้าหากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดความรู้ความสามารถและการสร้างให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลหรือบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรแล้ว คนเหล่านั้นก็จะทุ่มเทและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรอย่างมหาศาล ก่อนที่บุคลากรเหล่านั้นจะเกษียณอายุออกจากงานไป (อลิษา สุขปิติ . 2548 : 2)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย ที่เป็นเป้าหมายต่อวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำ

ให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 1)

สำหรับข้าราชการตำรวจ มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรข้าราชการทั่วไป ทั้งในแง่การปกครอง ลักษณะภาระงานซึ่งมีภาระงานในหลายด้าน เช่น งานปกครองป้องกันที่ต้องปฏิบัติภารกิจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานภาคสนามที่ต้องสัมผัสกับประชาชนในพื้นที่ โดยการออกตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อมุ่งเข้าถึงประชาชน การปฏิบัติงานของตำรวจส่วนใหญ่จึงต้องใส่เครื่องแบบตลอดเวลา ต้องแสดงภาพลักษณ์ของความเข้มแข็ง กล้าหาญ เป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นที่เกรงกลัวของคนร้าย ในส่วนของงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบในกระบวนการสอบสวนคดีตามที่มีผู้เสียหายมาแจ้งความร้องทุกข์หรือมีการจับกุมผู้กระทำผิด และต้องทำสำนวนการสอบสวนเพื่อส่งฟ้อง ฉะนั้น งานส่วนใหญ่ของตำรวจจะอยู่ประจำที่สถานี เพื่อรับผิดชอบด้านงานเอกสารต่างๆ และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนที่เสียหายหรือผู้เสียหาย รวมทั้ง แสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในคดี ส่วนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในงานสืบสวนจะแต่งกายนอกเครื่องแบบปะปนหาข่าวกับประชาชน ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่มีความช่างสังเกต จดจำจินตนาการต่างๆ ได้ดี สุขุมรอบคอบ ละเอียด ในส่วนงานสายอำนวยการ เป็นการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเอกสาร ทะเบียนพล สวัสดิการ การเงินการบัญชี ซึ่งเป็นงานที่ไม่ค่อยได้พบปะกับประชาชนทั่วไป และงานด้านจราจร เป็นงานการบริการประชาชนที่รับผิดชอบควบคุมจัดระเบียบการจราจร ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิด ต้องแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานตลอดเวลา และต้องแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทันที ซึ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความเสี่ยงสูงต่อชีวิต แต่จากกระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลาจากสถาบันการศึกษาของตำรวจและกลุ่มอาชีพ รวมทั้ง โครงสร้างขององค์กรตำรวจ ได้สร้างบุคลิกภาพและวิธีคิดวิธีปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในการยอมรับต่อระบบผู้นำและกฎระเบียบขององค์กร (กองบัญชาการการศึกษา.กรมตำรวจ. 2540 : 28)

อย่างไรดี การบริหารงานของข้าราชการตำรวจมักจะประสบปัญหาหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาด้านระบบและระเบียบที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการทำงานทั้งในเชิงโครงสร้าง การประสานงาน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ และกฎระเบียบการปฏิบัติงาน ประกอบกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานและเงินเดือนไม่สูง ทั้งที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ในภาวะที่เสี่ยงสูง

ต่อชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และการขาดความร่วมมือจากประชาชน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดปัญหาโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งโดยการลาออกจากงาน

สำหรับสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในการบังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมต่างๆ ตามพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล มีสารวัตรเป็นหัวหน้าองค์กรในการบริหารงานและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหมด และยังมีรองสารวัตร ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นผู้ช่วยในการบังคับบัญชาและบริหารงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ จะต้องมีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนอยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นผลให้ความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการข้างต้นมีน้อย และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระทบต่อการบริหารงานและการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ จึงได้มีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นที่ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจปัญหาของระบบข้าราชการตำรวจและจะสามารถทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาและหาวิธีการสร้างเสริมความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาระบบข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสงใน 5 ด้านจากการบรูฌาการ (Herzberg.1959 : 71-72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา.2543: 254 – 255) ได้แก่

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

1.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 นาย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง สาเหตุหรือมูลเหตุที่อันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่อยู่ทั้งภายนอกและภายในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่มี แสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ตลอดจนการมีวัสดุ อุปกรณ์ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันเข้าใจซึ่งกันและกันและเอาใจซึ่งกัน และกันการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว และการได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาช่วยสอนงาน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ตนในด้านต่างๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาฝึกอบรม ดูงานเพิ่มเติม รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

3.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร หมายถึง การมีความภูมิใจในองค์กร การยอมรับในนโยบาย การร่วมแก้ไขปัญหา แรงบันดาลใจในการทำงาน การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน

4. องค์กร หมายถึง สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวตามลำดับ ดังนี

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายตำรวจแห่งชาติ
6. บริบทของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยหลายที่สร้างเสริมการทำงานให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างสูง เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร การลงทุนและ การแลกเปลี่ยน เป็นปัจจัยทำให้มีความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าทฤษฎีของบุคคลที่กล่าวเอาไว้ล้วนแต่ช่วยสร้างเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นในและมีการประสบความสำเร็จในองค์นั้นต่อไปอย่างคุณค่ายิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71 – 72 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 254 - 255) กล่าวไว้ว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงจำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

สรุป การผูกพันต่อองค์กรต้องมีปัจจัยกระตุ้นให้เกิดผลการพึงพอใจต่อการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จ การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาตลอดจนถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะการทำงานอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรร ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความก้าวหน้าในการทำงานตามตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดียิ่ง เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันระหว่างผู้ทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อกันและกัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและการทำงานที่ยั่งยืนต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งต้องการผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้าที่ดี มีความสัมพันธ์ทางสังคมอันดีเป็นมิตรภาพกับคนอื่นๆ องค์กรต้องการบุคคล มีการริเริ่มสร้างสรรค์และที่เกี่ยวกับ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงานมีความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดอย่างยั่งยืน และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีดังมีผู้ที่กล่าวเอาไว้คือ

อัลเดอเฟอร์ (Alderefer. 1988 : 91 ; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์กรจะหมายถึงความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

สรุป ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมอันดีต่อบุคคลอื่น มีการริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ ดังนั้นการพัฒนาองค์กรต้องอาศัยบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ อีกกระทั่งมีแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจเป็นการพัฒนาเพื่อสร้างจุดเด่นที่ให้เห็นความต้องการของมนุษย์ และสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นผู้นำหรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า ต้องการความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตของผู้ทำงาน ความต้องการมาจากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่นๆ เพื่อต้องการพัฒนาองค์ให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งมีความต้องการดังนี้ด้วยความต้องการอยู่รอด ความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง และเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน(Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจ แต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้ สามารถวัดได้ และก็สามารถจัดการได้

การจัดการในทุนมนุษย์ คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพย์ที่สำคัญที่สุด ในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนโดยทักษะจากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกจากนั้น การดูแลรักษาทางการแพทย์ถือว่าเป็นการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบรูณ์ (Becker. 1976 : 30 ; อ้างถึงในนันทนา ผ่องเภสัช. 2544 : 8-10) มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker. 1976 : 32 ; อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเภสัช. 2544 : 12) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญคือ บุคคลให้เกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่ง

นั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมาก กว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

โดยสรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ดังกล่าวคือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ดังนั้นการลงทุนหรือเพิ่มทุนมนุษย์โดยการศึกษาและการฝึกอบรมจากการให้ความรู้และการดูแลสุขภาพให้เกิดศักยภาพที่มีคุณภาพก่อนจะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในด้านนั้นๆ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นานเป็นต้น

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมได้พยายามอธิบายให้เข้าใจถึงการเพิ่มและสูญเสียอำนาจเหมือนกับกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในการอยู่ร่วมกัน ทฤษฎีนี้พิจารณาบนพื้นฐานของกระบวนการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ควบคุม บังคับตนเอง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความสามารถสูงขึ้น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์.(2549:11) กล่าวว่าคือ อำนาจไม่ใช่สิ่งที่อยู่คงที่หรืออยู่กับผู้หนึ่งผู้ใด หรือตำแหน่งใด หากแต่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แล้วแต่ว่าใครจะครอบครองตำแหน่งนั้นหรือใครจะใช้ความสามารถแสวงหา สะสมให้เกิดอำนาจขึ้นมา ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมได้พยายามอธิบายให้เข้าใจถึงการเพิ่มและสูญเสียอำนาจ เหมือนกับกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในการอยู่ร่วมกัน ทฤษฎีนี้พิจารณาบนพื้นฐานของกระบวนการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคมอันซับซ้อนสิ่งสำคัญของการมีความสัมพันธ์กันในสังคมก็เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือความพอใจด้านต่างๆ กัน การนำประสบการณ์นั้น ๆ มาใช้ได้ ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนทางสังคม ไม่ใช่แต่เพียงผลประโยชน์ด้านวัตถุ ยังรวมทางด้านจิตใจ เช่น การถูกยอมรับ ยกย่องและผลกระทบทาง

จิตใจอื่นๆ ทุกคนเรียนรู้การแลกเปลี่ยนทางสังคมตั้งแต่เยาว์วัย และพัฒนาการแลกเปลี่ยนตามความคาดหวังของตนเองมากขึ้นและต้องการความยุติธรรม

ยุคล์ (Yukl.1989 : 211) ได้กล่าวถึง ผลของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการทำงานให้สำเร็จ และเทคนิคที่จะให้ช่วยทำงานได้สำเร็จพยายามยั่วยุให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลง หรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนเอง และเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ ขององค์กรและเพื่อส่วนรวม คือ เห็นคุณค่าของตนเองที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและทีมงานพัฒนาให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจในการเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและเป็นผู้นำ

โฮแมนส์ (Homans. 1976 : 127 ; อ้างถึงใน สุนิจ ศรีวิหค. 2545 : 27) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้นเนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึง ถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตา หรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวก น่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนก็จะยิ่งแสดงพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น

สเตียรส์ (Steers. 1977 : 8 ; อ้างถึงใน สุรชิต มณีโชติ. 2547 : 37) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร 4 ประการที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ตัว คือ โครงสร้างขององค์กร ซึ่งพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกคือ ตัวบ่งชี้ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมภายในคือ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผยและความปกปิด

3. ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร คือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ การพิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายแน่นอน การจัดและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรใดๆก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้นๆ โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนทักษะในการบริหารต่างๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยา สมมติฐานในการทำงานของมนุษย์และหลักคุณธรรม นำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งพฤติกรรมนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่ทั้งนี้ แรงจูงใจของบุคคลจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการเสมอ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้มากมาย ได้แก่

บูนแคนัน. (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ละออ มีรักษ์. 2540 : 51) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทรรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายาม

สาเล็นชิก (Salancik. 1977 : 62 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 11) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ

ภรณี มหานนท์. (2542 : 94) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (Formal Attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุนิจ ศรีวิหค (2545 : 68 - 69) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่ มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการหนีงานและการออกจากงาน และยังเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน

พ็อตเตอร์และเดวิส (Porter & Davis. 1993 : 97 ; อ้างถึงใน ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์.2548 : 40) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เสตียรส์. (Steers. 1977 : 46 ; อ้างถึงใน ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. 2548 : 28) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภาระกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อัน

เนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กรโดยปกติตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ไม่สร้างสิ่งที่ดึงดูดใจ หรือสร้างความผูกพันกับบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรย่อมลดน้อยลง ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใดๆ มีปริมาณงานลดลง ขาดความจริงใจให้กับองค์กร และมักหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า ซึ่งสอดคล้องตามที่นักวิชาการกล่าวไว้

สรุปได้ว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรอยู่รอด และสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านี้ อยู่กับองค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลพร้อมๆ ไปกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศ แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย หรือไม่มีเลย

นอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ ดังนี้ คือ—

เสตียรส์ (Steers. 1977 : 47 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9 - 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ภรณี มหานนท์ (2542 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร

จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ลี (Lee. 1967 : 25 ; อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ. 2544 : 14) กล่าวว่า ความจงรัก ภักดี ต่อองค์กร ประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของบุคลากร บุคลากรจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแค่ความต้องการที่จะอยู่ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่าน ได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการของการที่องค์กรที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของบุคลากรจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในบุคลากรต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างบุคลากรใหม่

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ การที่บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ การมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจ ผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่น่าสนใจหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้นโยบายและการบริหารงานจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการ

ทำงานขององค์กร รวมถึงความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความ สามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเองภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ๆมาสโลว์. (Maslow.1970 : 69-80; อ้างถึงใน ปริญญา เชาว์เชิญ. 2544 : 2-8) ดังนี้

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation)

ทฤษฎี นี้ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ใน อดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้อง การแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accomodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้ เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูง ใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขากล่าวว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ถ้าเข้าใจ ความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ เป็น องค์ประกอบทางด้านกายภาพ องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบทางด้านความ องค์ประกอบส่วนเหล่านี้ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทั้งทางด้านความคิด การตอบสนองอยากจะเรียนรู้สิ่งต่างๆในรอบตัวคน เพื่อพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจ ทางความรู้ความสามารถ ดังมีนักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80 ;อ้างถึงใน ปริญญา เชาว์เจริญ. 2544 : 2-8)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาตน

ประเภทของแรงจูงใจ

บุคคลในองค์กรทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการจะไม่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้นๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป โดยความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จุมพล หนิมพานิช (2541:43) กล่าวว่า นักวิชาการได้แบ่งประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation)

การจูงใจแบบนี้เป็นการจูงใจในแง่บวก บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้นวม (Carrot Approach) หรือการจูงใจที่ช่วยในการลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducing Motivation) กล่าวคือเป็นการจูงใจให้บุคคลร่วมทำงานโดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลจะได้รับสิ่งที่มีค่า เช่น การได้รับยกย่องสรรเสริญ การเลื่อนตำแหน่ง การบำเหน็จความชอบเป็นต้น สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจแบบนิฐาน (Negative Motivation)

การจูงใจแบบนี้เป็นการจูงใจในแง่ลบ บางครั้งเรียกว่า การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) กล่าวคือ เป็นการจูงใจให้บุคคลร่วมทำงานโดยวิธีการขู่บังคับ และการลงโทษโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การตำหนิติเตียน การโยกย้าย การตัดเงินเดือน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541 : 107) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือการที่จะแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

สมยศ นาวีการ (2543 : 290) กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้โดยบุคคลบางคน ที่ไม่ใช่บุคคลที่ถูกจูงใจ เช่น รายได้ สวัสดิการ และนโยบายของบริษัทจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

2. แรงจูงใจภายใน เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง เช่นความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทาย และความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ภายใต้พื้นฐานของความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆเหล่านี้ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การจูงใจให้บุคคลร่วมทำงานโดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลจะได้รับสิ่งที่มีค่าจะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีการให้ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงข้าม ขวัญที่ไม่ดีก็จะทำให้บุคคล เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

เฮอร์เบอร์ท และเชอร์แมน (Herbert & Sherman. 1952 : 152; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ 2539. 404-409) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่องานของเขาว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดี ก็จะนำไปสู่กำลังขวัญของกลุ่มดีตามไปด้วย

รอยท์ลีสเบอเกอร์ (Roethlisberger. 1995 : 189; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ้นทอง. 2550 : 9) ได้กล่าวถึงขวัญว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญที่ยิ่งใหญ่ แม้ว่าบางสิ่งบางอย่างจะไม่มีความแน่นอนแฝงอยู่

เดล (Dale.1969 : 203 ; อ้างถึงใน จรัสศรี ลิ้นทอง. 2550 : 10) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมาย ขวัญและกำลังใจ ก็คือ เจตคติของพนักงานที่มีต่อหน่วยงานและหัวหน้างานการที่พนักงานมีขวัญดีนั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งตามที่ได้มุ่งหวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีขวัญต่ำนั้นก็สามารถดูจากการเปลี่ยนงานบ่อยๆ การขาดงาน ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่างๆ เช่นเงินเดือน สวัสดิการ การบริหาร และนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า "ขวัญ" เมื่อเกิดขึ้นจะกระทบต่อองค์กร เกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่ายและความร่วมมือ ขวัญที่ดีจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการของหมู่คณะ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง และทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดแต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางเอาไว้ คือขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

ดิสและลูเตอร์ (Diese & Ruter. 1949 : 30 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 :166) กล่าวว่า กำลังขวัญของพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 5 ตัว คือ ประสิทธิผลในการผลิตตกต่ำ ความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายและการขาดงาน เขาพบว่าเมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจตกต่ำลง การขาดงานและการมาสายจะมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคคล จะสะท้อนถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มกับปัจจัยหลายๆ ปัจจัยไม่เพียงเฉพาะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น

เดวิส (Davis. 1967 : 59; อ้างถึงใน รสรินทร์ แมบจันทึก. 2547 : 14-16) ได้ให้ข้อคิดว่า สมาชิกในองค์กรที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกกว้าเหว่ถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกท้อใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปมากมาย เช่น

เดวิส (Davis. 1967 : 102) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย สถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

เดวิส (Davis. 1967 : 76) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูล การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โอกาสก้าวหน้า การมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การมีสังคม และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล งานที่ประกอบไปด้วยสาระประโยชน์ การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 364) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการยกย่องในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆสำหรับพนักงาน การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ได้แก่สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการนับถือซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเบี้ยล่างเป็นเครื่องจักร คอยแต่จะจับผิดลงโทษตำหนิด้วยอารมณ์ โดยไม่มีเหตุผล คิดเอาแต่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักโดยไม่เคยนึกถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจใส่ใจต่อความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และสร้างความจงรักภักดีกับองค์กรองค์กรที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละ และทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงด้วย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อผลิตผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจมาก ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สเตราส์ และเซยิส (Strauss & Sayles. 1960 : 121) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรคนจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum & Naylor. 1968 : 364) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กรีน (Green. 1972 : 41) ให้ความหมายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่อุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเห็นเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer. 1975 : 392-393) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลของเจตคติของต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับ

187933
ว้น
368.2
ส819ป
ส.1
2555

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 100) ได้อธิบายความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคนใดคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนใดคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

พงศ์ หงส์ดาล (2540 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก และเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมั่นคง มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

ภัทรวรรณ สำดี. (2544 :17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจการทำงานปกติจะหมายถึงปฏิกิริยาตอบสนองของแต่ละคนที่มีต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้น สามารถตอบสนองทางวัตถุ จิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกาย และจิตใจที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีความพึงพอใจที่จะทำงาน ด้วยความเต็มใจในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานไม่สามารถสนองตอบตามความต้องการของเขา ก็จะทำให้เกิดทัศนคติต่องานในทางลบ และเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคล ดังนั้นการที่ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่าง ของแต่ละปัจเจกบุคคลด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หลาย ๆ ความหมาย มีทั้งความหมายที่คล้อยตามกันและขัดแย้งกัน ผู้วิจัยจึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลใดที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และมีสติปัญญาให้แก่งานนั้นมาก บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างรวมกันไปใช้อย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว ดังนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

กันตนา เพิ่มผล (2541 : 4) กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรออย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งรวมความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าในเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่องานเราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้วนอกจากนี้ ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าย เกิดความสนใจ ทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ นอกจากนี้งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ยากเกินไปหรืองานเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณก็จะต้องพอดีกับความสามารถ และเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ทำให้ในเวลาที่จำกัด งานนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ้างค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ส่วนวิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ลูกจ้างพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็จะตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ควรให้เครดิตกับบุคคลที่

ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานมากพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นๆ และเป็นมิตรบุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้วยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9.องค์กรการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80; อ้างถึงใน ปริญญา เชาว์เจริญ. 2544 : 2-8) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวไว้อย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการ จะไม่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้นๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป โดยความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory) มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้

ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพของ มาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ มาสโลว์ กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนา เหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนา ขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย มาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ (อนิชวัง แก้วจำนงค์.2552: 66) คือ

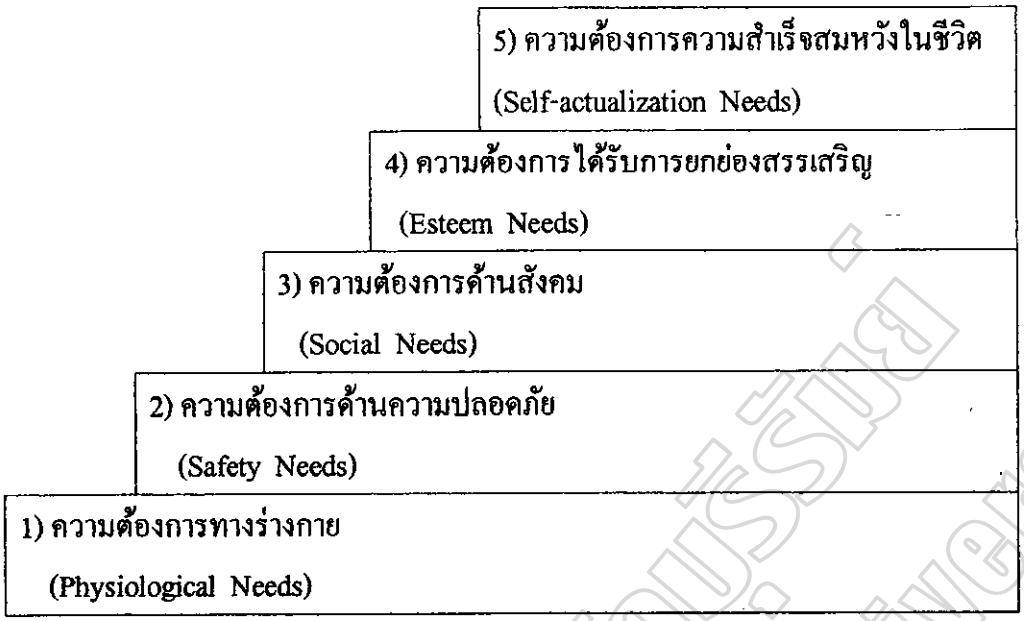
1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนอบตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการ ขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา เมื่อมนุษย์สมใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการต่อไป และมนุษย์นั้นมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมี 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านกาย ซึ่งสามารถสรุปขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80;อ้างถึงใน อนิชวัง แก้วจำนงค์.2552: 66) เห็นว่าความต้องการของบุคคล ต้องการมีเกียรติยศ การได้รับ ยกย่อง ได้รับการยอมรับได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าว ขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่ง ที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพความต้องการของ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow
ที่มา : อนิชวัง แก้วจำนงค์. (2552: 66)

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ดังนี้ (อนิชวัง แก้วจำนงค์ 2552: 66 – 68)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต3.ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงทางสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – Actualization or Self Realization needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามบุคคลนั้นปรารถนา

สรุปความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลนเป็นความต้องการ ระดับต่ำและความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเองได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการทางสังคม ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคมต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตได้รับการตอบสนองในความปรารถนาของความต้องการของสังคมเป็นต้น

ความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความมุ่งหมาย ต้องการให้ข้าราชการตำรวจทุกคน ลูกจ้างและพนักงานราชการในทุกส่วนราชการในสังกัดตำรวจได้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดหลักการ และแนวทางการปฏิบัติอย่างมีแผนเป็นระบบ มีระเบียบ เพื่อที่จะได้พัฒนาตนเองครอบครัวหน่วยงานและระบบงานให้มีความพร้อมสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของตำรวจตั้งแต่ตำรวจไทยยุคต้น, ตำรวจไทยยุคปฏิรูปการปกครอง, ตำรวจไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจนถึงยุคปัจจุบันมีเป้าหมายสูงสุดเหมือนกัน ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.2547: 8-10)

1. ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. ความสงบสุขของสังคมและชุมชน
3. ประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตำรวจไทยยุคต้น (ก่อนพ.ศ. 2403)

กิจการของตำรวจ ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินอีกหน่วยงานหนึ่งและองค์กรตำรวจมีการพัฒนามาโดยลำดับตั้งแต่ยุคต้นจนถึงยุคปัจจุบันมี ดังนี้

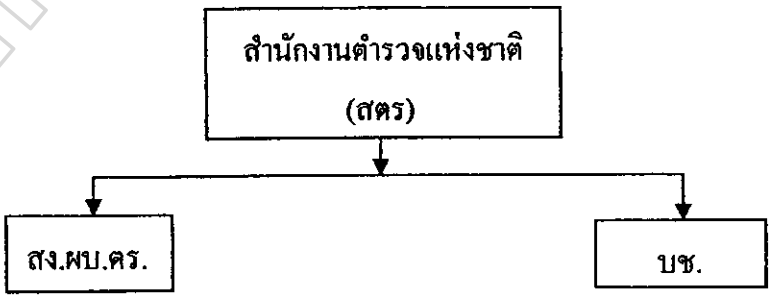
กิจการของตำรวจถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินอีกหน่วยงานหนึ่งและองค์กรตำรวจมีการพัฒนามาโดยลำดับตั้งแต่ยุคต้นจนถึงยุคปัจจุบันมีสำนักงานตำรวจแห่งชาติราชอาณาจักรไทย เป็นหน่วยงานที่ดูแลกิจการตำรวจในประเทศไทย ผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ

ตำรวจในประเทศไทย ผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2541 จากการโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามระเบียบงานสารบรรณ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ชื่อย่อสำหรับหนังสือราชการภายนอกในการติดต่อเป็นเอกสารราชการกับกระทรวง ทบวง กรม อื่นใด โดยใช้ชื่อย่อว่า ตช. และใช้ชื่อย่อสำหรับหนังสือราชการภายในสำหรับการติดต่อเป็นเอกสารราชการภายในหน่วยงานซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอง โดยใช้ชื่อย่อว่า ตร. แต่สื่อมวลชนและประชาชนทั่วไปมักเรียกขานชื่ออย่างย่อของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกันเองอย่างไม่เป็นทางการว่า สตช.กิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับ 2 กระทรวงคือ กระทรวงนครบาล (กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล) และกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจภูธร) และต่อมาได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกันเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 เรียกว่า "กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน" กรมตำรวจจึงถือว่าวันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั้นเองได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล" ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี

ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงนครบาลกับกระทรวงมหาดไทยเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลจึงโอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทยและในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น "กรมตำรวจภูธร" แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตำรวจนครบาล คือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายไต่สวน ทำสำนวนฟ้องศาลโปลิศสภาโดยตรง

2.ตำรวจภูธร คือตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอไต่สวนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆจนกระทั่ง พ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็นต้นมาดังนี้



ภาพประกอบ 2.2 การปกครองของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2547

ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547:13)

กิจการตำรวจที่มีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีองครักษ์สมุหนายกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งออกเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิบดีศรีรัตนมณเฑียรบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุตำแหน่งนายพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น ดังนี้

ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1,000

ขุนพิศณุแสน ปลัดขวา ศักดินา 600

ตำรวจภูบาล หลวงเพชรฉลูเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูบาลศักดินา 1,000

ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600 ขุนแผลงสะท้าน ปลัดซ้าย ศักดินา 600

นอกจากนี้ มีเอกสารหลายชิ้นที่แสดงว่าบุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวาง พระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะแต่พระองค์เดียว กิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในวงจำกัด และมิได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศ แต่เมื่อพิจารณาถึงการจัดรูปการปกครองในสมัยนั้นแล้วก็ต้องนับว่าเป็นการเหมาะสม

ตำรวจไทยยุคปฏิรูปการปกครอง

กิจการตำรวจระหว่าง พ.ศ. 2403 ถึง พ.ศ.2475 ซึ่งจะขอเรียกว่า สมัยปฏิรูปเพราะเป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนานใหญ่ทุก ๆ ด้านตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก ซึ่งได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้างชาวต่างชาติมาเป็นผู้พิจารณา วางโครงการ จัดตั้งกองตำรวจสำหรับรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรป ขึ้นเป็นครั้งแรก

แต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่อังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศขณะนั้นจึงเพ่งเล็งไปในด้านป้องกันประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและทหารด้วยเป็นธรรมดา ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 การปรับปรุงการตำรวจ นอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาลแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูป

ทหาร โปลิศ เมื่อ พ.ศ.2420 ได้เปลี่ยนกองทหารโปลิศเป็นกรมกองตระเวนหัวเมือง จนถึง พ.ศ. 2440 ได้ตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแทนกรมกองตระเวนหัวเมือง

กำลังพลแรก ๆใช้ตำรวจ ต่อมาเมื่อทางทหารได้ประกาศใช้ พ.ร.บ.เกณฑ์ทหาร ทางตำรวจภูธรก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อ พ.ศ. 2448 เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้วก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่มเย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน กิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวง 2 กระทรวง คือ กรมพลตระเวนหรือ(ตำรวจนครบาล) ขึ้นอยู่กับกระทรวงพระนครบาล กรมตำรวจภูธรขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกัน เมื่อ 13 ตุลาคม 2458 เรียกว่า "กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน" กรมตำรวจจึงถือว่า วันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั้นเองได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล" ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้รวมระทรวงมหาดไทย กับกระทรวงนครบาลเป็นกระทรวงเดียวกัน เรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธร และกรมตำรวจนครบาลจึงได้โอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย

ในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น "กรมตำรวจภูธร" แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภท คือ ตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายไต่สวน ทำสำนวนฟ้องศาล โปลิศสภาโดยตรง เรียกว่า "ตำรวจนครบาล" ตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอไต่สวนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ เรียกว่า "ตำรวจภูธร" จนกระทั่งพ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็น "กรมตำรวจ" ตลอดมาจนทุกวันนี้

ตำรวจไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง

การตำรวจยุคนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน จะเรียกว่า ตำรวจยุคปัจจุบัน.หรือตำรวจสมัยประชาธิปไตยก็ได้ หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตยแล้ว โดยประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลาง และสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ กองกลาง กองบัญชี กองโรงเรียน กองคดี กองตรวจคนเข้าเมือง และกอง ทะเบียนกลาง ส่วนที่ 2 คือ ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิกตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ หลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจใน

ระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 แล้ว กรมตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปริมาณและคุณภาพของงานเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2403 ถึงปัจจุบัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2547:14-16) กรมตำรวจมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์บ่งบอกเอาไว้ว่า คำว่า "ตำรวจ" นั้นเกิดขึ้นมาในบ้านเมืองของเราไม่ต่ำกว่า 500 ปีมาแล้ว โดยมีมาตั้งแต่ยุคสมัยพระบรมไตรโลกนาถ พระมหากษัตริย์แห่งกรุงศรีอยุธยา เมื่อครั้งที่ทรงจัดระเบียบการปกครองบ้านเมืองแบบ "จตุสดมภ์" อันประกอบด้วย เวียง วัง คลัง นา นั้น ปรากฏมีหน่วยงาน 2 หน่วยคือ ตำรวจภูบาล และตำรวจภูธร ซึ่งขึ้นอยู่กับเวียงและยังมี ตำรวจหลวง ขึ้นอยู่กับวัง จึงนับได้ว่า ตำรวจ นั้นปรากฏอยู่ในประวัติศาสตร์ชาติไทยมานานไม่น้อย อย่างไรก็ตามที จุดกำเนิดแห่งกรมตำรวจ อย่างแท้จริงถือกันว่าเริ่มต้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 โดยมี " กัปตัน เอส. เย. เบิร์ดเอมส์ " เป็นผู้จัดตั้งกรมตำรวจขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยและชาวอังกฤษผู้นี้ก็นับว่าเป็นอธิบดีกรมตำรวจคนแรกของไทย พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ กัปตัน เอส. เย. เบิร์ดเอมส์ ซึ่งภายหลังได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น " หลวงรัฐยาธิบาลบัญชา " ให้เป็นผู้ก่อตั้ง " กองโปลิศคอนสเตเบิล " หรือเรียกกันว่า " กองโปลิศ " ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2403 โดยกัปตัน เอส. เย. เบิร์ดเอมส์ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองโปลิศ จากอดีตกัปตันเรือเดินทะเล ซึ่งเปลี่ยนอาชีพเข้ามาเสี่ยงโชคในแผ่นดินใหญ่ โดยเข้ามาเป็นผู้ประกอบอาชีพรับเหมาก่อสร้างและมีผลงานในการสร้างสะพานข้ามคลองซึ่งอยู่ใกล้กับกรมศุลกากร

ในที่สุดกัปตัน เอส. เย. เบิร์ดเอมส์ ก็ได้กลายมาเป็นผู้วางรากฐานการก่อตั้งกรมตำรวจไทย จาก " กองโปลิศ " พัฒนาขึ้นเป็น " กรมกองตระเวน " เป็น " กรมพลตระเวน " และในอีกหลายๆ ชื่อก่อนจะมาเป็น "กรมตำรวจ " ในขณะที่ความรับรู้ในหมู่ราษฎร ก็เรียกกันติดปากตั้งแต่ " โปลิศ " หรือที่ฮิตกันอยู่พักหนึ่งว่า " พวกหัวแดงแข้งดำ " ในยุคที่เครื่องแบบของกรมตำรวจยังสวมหมวกที่มีจุกสีแดงและมีผ้าพันแข้งเป็นสีดำ ก่อนจะเปลี่ยนเป็นชุดสีกากีหมวกแก๊ปในสมัยรัชกาลที่ 5 รัชกาลที่ 6 พัฒนาการอันยาวนานถึง 140 ปี ของกรมตำรวจไทยนี้ มีผู้บังคับบัญชาที่เรียกกันว่าผู้บังคับกองโปลิศ - อธิบดีกรมตระเวน - อธิบดีกรมพลตระเวน - อธิบดีกรมตำรวจภูธร - อธิบดีกรมตำรวจภูธร และกรมตำรวจพระนครบาล จนกระทั่งเป็น " อธิบดีกรมตำรวจ " ลำดับที่ 29 แล้ว พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก อธิบดีกรมตำรวจ พ.ศ.2541 เป็นคนสุดท้ายที่ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ จนถึงวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2541 (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2552 : 14-36)

กรมตำรวจโดยกระทรวงมหาดไทย ให้เหตุผลว่า กรมตำรวจที่เป็นกรมขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย สมควรโอนกรมตำรวจ ไปจัดตั้งเป็น " สำนักงานตำรวจแห่งชาติ " ให้ส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ให้มีอำนาจหน้าที่ใน

การรักษาความมั่นคงภายใน ส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและให้อยู่ในบังคับบัญชาของ นายกรัฐมนตรี และโดยที่มาตรา 230 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้การโอนกรมที่มีผลเป็นการจัดตั้งกรมขึ้นใหม่โดยไม่มีกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งมีผลตามพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป คือ ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอนที่ 73 ก ลงวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2541

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ คือ นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี โดยมี พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก เป็นผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ คนแรก พ.ศ.2542 - 2543 วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2543 พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคนแรก ได้ลาออกจากตำแหน่งเพื่อไปดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานฯวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2543 เวลา 15.30 น. ก.ตร.โดย นายบัญญัติ บรรทัดฐาน รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.ตร. (คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ) เสนอแต่งตั้ง พลตำรวจเอก พรศักดิ์ ดุรงควิบูลย์ รักษาการในตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ผบ.ตร.)ให้เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผบ.ตร. ในที่ประชุม ก.ตร. ให้พิจารณา ก.ตร.ให้ความเห็นชอบโดยเอกฉันท์

นโยบายตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการไทย กอปรกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จำเป็นที่จะต้องปรับตัวในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดย**ยึดถือประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า** โดยการปฏิบัติทั้งปวงจะต้องสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

จากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจทุกนายจะต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานทั้งปวง เพื่อเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการธำรงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนสนับสนุนและนำแนวทางตามพระกระแสพระราชดำรัสและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามพระราชประสงค์อย่างจริงจัง นอกจากนั้นจะต้องปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินการตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในเรื่องการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยาเสพติด การทุจริตคอรัปชั่น การกวาดล้างผู้มีอิทธิพล การจัดระเบียบสังคม แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การลักลอบค้ามนุษย์ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ และการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงกำหนดนโยบายเร่งด่วนให้ข้าราชการตำรวจทุกนายถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดรวม 4 ประการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.2552:บทคัดย่อ) ดังนี้

1. การปรับปรุงองค์กรและการบริหาร

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาระบบการบริหารงานทุกระดับให้มีความทันสมัยและเป็นสากลเพื่อรองรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยให้มีความเชื่อมโยงในการบูรณาการระหว่างตำรวจท้องที่ (Area) กับหน่วยงานเฉพาะหน้าที่ (Function) และหน่วยงานอื่นของรัฐ โดยให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น (Fiat Organzation) รวมทั้งการให้ความสำคัญกับสายงานอำนวยการเพื่อให้มีความพร้อมที่จะต้องรับผิดชอบตามโครงสร้างใหม่

1.2 บริหารงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยกระจายอำนาจทางการบริหารทรัพยากรและการตัดสินใจสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุด และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับหน่วยงานตำรวจทุกระดับเพื่อสร้างความเชื่อศรัทธาให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.3 พัฒนางานการศึกษาและฝึกอบรมให้กว้างขวางและเข้มข้นเป็นรากฐานของวิชาชีพของตำรวจอย่างแท้จริง สอดคล้องกับความต้องการในการสร้างข้าราชการตำรวจ มืออาชีพ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งปรับทัศนคติและวัฒนธรรมในการทำงานให้เป็นตำรวจที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.4 ให้มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อการผนึกกำลังในการแก้ไขปัญหาของประชาชนและประเทศชาติ

2. การทำสงครามกับคอรัปชั่นทุกรูปแบบ

2.1 กำจัดบุคลากรที่เสื่อม แอบแฝง แสวงหาผลประโยชน์จากองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของข้าราชการตำรวจในการต่อต้านและร่วมมือกันปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่น

2.2 ปรับปรุงระบบงานและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการประเมินและตรวจสอบในด้านความเที่ยงธรรมและโปร่งใสจากทุกหน่วยงาน

2.3 ดำเนินการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการตามอำนาจหน้าที่และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในภาพรวม โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

2.4 จัดหาสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจอย่างเหมาะสมและทั่วถึง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีพให้อยู่ในความพอดีตามรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีความเรียบง่าย ประหยัด ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะ

2.5 ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจดำรงชีวิต โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในคราวสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี อันได้แก่ การรักษาความสัจ การรู้จักข่มใจตนเอง การอดทน อดกลั้น และรู้จักละวางความชั่ว โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การทำให้ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชน

3.1 ให้บริการประชาชนตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยปรับปรุงการบริการให้เป็นในลักษณะมืออาชีพ ยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางหรือลูกค้าคนสำคัญ จัดให้มีการบริการเสร็จสิ้น ณ จุดให้บริการ (One-Stop/Contact Sevice) และสร้างจิตสำนึกข้าราชการตำรวจให้มีการบริการด้วยความเต็มใจ (Sevice Mind) ยิ้มแย้มแจ่มใส รวดเร็ว เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม

3.2 เพื่อประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยใช้ยุทธศาสตร์การป้องกันนำการปราบปราม ด้วยการพัฒนางานการข่าว งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกพื้นที่ และเน้นให้มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านการป้องกันหรือประเมินผลในเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สัมผัสกับประชาชนมากที่สุด จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน

3.3 ดำเนินการทำสงครามยาเสพติดภายในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยดำเนินการในเชิงรุกเพื่อ “สร้างพลังแผ่นดิน” ทั้งการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา และฟื้นฟู ตามนโยบายของรัฐบาลให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระดับปฏิบัติ เน้นการแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกระแสต่อต้านยาเสพติด

3.4 ดำเนินการปราบปรามผู้มีอิทธิพลรวมถึงเครือข่ายและผู้สนับสนุนการกระทำความผิดในทุกพื้นที่ของประเทศไทย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดเพื่อให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และเกิดความสงบสุขของสังคม

3.5 ดำเนินการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถมาเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจปัญหาและเข้าถึงประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ปัญหาในภาพรวมยุติโดยเร็วที่สุดและเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้กฎหมายและบนเอกลักษณ์เฉพาะของศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในแนวทางการแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี โดยใช้หลักนิติศาสตร์ควบคู่กับหลักรัฐศาสตร์อย่างบูรณาการ เพื่อความสงบเรียบร้อยและผาสุกของประชาชนชาวไทย

3.6 สนับสนุนนโยบายจัดระเบียบสังคมของรัฐบาล โดยกวดขัน ปราบปรามสถานบริการและสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

4. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค

4.1 ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นวิชาชีพการสอบสวน เพื่อให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

4.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสืบสวน สอบสวน งานวิทยาการ เทคโนโลยี และนิติวิทยาศาสตร์ ให้มีความเชี่ยวชาญ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้มีการยกระดับความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม

4.3 ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยปละละเลย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะกลุ่มบุคคลหรือช่วงเวลา เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการสร้างวินัยอย่างยั่งยืนต่อไป การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตำรวจทุกนาย ให้ยึดถือนโยบายนี้เป็นกรอบในการกำหนดรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากงานปกติประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับ ดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับอย่างใกล้ชิด รวมทั้งจะต้องติดตามผลการปฏิบัติและปรับแนวทางให้เหมะสมกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อไป

เนื่องด้วยสถานการณ์บ้านเมืองเกิดการแตกแยกกันหลายฝ่าย ทำให้การปฏิบัติงานของราชการตำรวจต้องเพิ่มความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะความไม่สงบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องดำเนินการบนหลักสำคัญ 3 ประการ(สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.2553:ออนไลน์) คือ

นโยบายเฉพาะหน้า ซึ่งต้องการให้เกิดผลทันทีและต่อเนื่อง

1. ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ มิให้ผู้ใดล่วงละเมิดได้ โดยการถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติสูงสุด

2. ให้ข้าราชการตำรวจทุกรายที่มีหน้าที่ ให้บริการ ให้ใส่ใจบริการประชาชนทุกคนเสมือนญาติของตนเอง สำหรับข้าราชการตำรวจที่มีพฤติการณ์ใช้อำนาจหน้าที่เรียก รับ ทรัพย์สิน เพื่อไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย หรือ อาศัยอำนาจหน้าที่ ข่มขู่ รีดไถ ซึ่งสร้างความเสื่อมเสียให้เกียรติภูมิของตำรวจ ให้สำนึกและเลิกพฤติการณ์ดังกล่าวทันที โดยจะเริ่มสุ่มตรวจเพื่อดำเนินการอย่างเด็ดขาดทั้งทางวินัย และอาญา นอกจากนี้ขอให้ใส่เกียร์เดินหน้าทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่าให้พบว่าเข้าเกียร์ว่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นับจากปัจจุบันจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.เป็นห้วงเวลาการเปลี่ยนแปลงไปสู่ปีงบประมาณใหม่ และจะมีผู้บริหารระดับต่างๆ เกษียณอายุ การปฏิบัติราชการมักจะเกิดช่องว่าง ทำให้ประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนลดลง ทุกหน่วยในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องธำรงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่าให้เกิดความเสียหายเดือดร้อนแก่ประชาชน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องสดับตรับฟังข้อมูลจากพื้นที่ เพื่อลงไปกวดขัน นอกจากนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมการปฏิบัติราชการ ให้ทุกหน่วยงานเริ่มระดมปรับแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.ที่เริ่มขึ้นด้วย

นโยบายเร่งด่วน ภายในระยะเวลา 6 เดือนเป็นช่วงเวลาปัดกวาดบ้าน ร่วมใจพัฒนา โดยจะดำเนินการ ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง โดยข้าราชการตำรวจต้องมีกิริยาวาจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เมื่อประชาชนมาแจ้งความร้องทุกข์มาพบหรือร้องขอความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงหรือไม่ ต้องพร้อมช่วยเหลือและการปฏิบัติตนต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเช่นเดียวกับประชาชนทุกคน ไม่มีอภิสิทธิ์ใดๆ สำหรับการแก้ไข ปัญหาในพื้นที่ต้องเข้าเยี่ยมเยียน รับฟังปัญหาของประชาชน ชุมชน นอกจากนี้จะต้องสร้างความสามัคคีกลมเกลียวของข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น โดยกำหนดให้มีกิจกรรม พบปะพูดคุยทุกระดับชั้น มีเวทีในการพบปะหารือ พูดคุยปัญหา อุปสรรค เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง และต้องมีการฝึกประจำสัปดาห์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายและจิตใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและให้เสริมสร้างสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยทุกหน่วยต้องจัดกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

นโยบายสำคัญ ระยะ 1 ปี เป็นช่วงเวลาแห่งการเสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องธำรงขีดความสามารถในการควบคุมการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมปัญหา

สังคมทั่วไปให้อยู่ในภาวะที่ไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของประชาชนสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมโดยอาศัยชุมชนในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อควบคุมสภาพปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรงรวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงโดยมีจุดเน้นดังนี้

1. การปกป้องเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถานบันพระมหากษัตริย์ มิให้ผู้ใดล่วงละเมิดได้

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การแก้ไขปัญหาความไม่สงบอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการลดความรุนแรงและเพิ่มประสิทธิภาพของมาตราการในการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

3. ปรับปรุงกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

4. พัฒนาทรัพยากรบุคลากรตำรวจทั้ระบบเพื่อให้มีสมรรถนะสูงมีความเป็นมืออาชีพและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามโดยมีแผนการพัฒนาและจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพมีการใช้ทรัพยากรบุคลากรให้เป็นประโยชน์

เพื่อทำการใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีขอบเขตการทำงานที่เร่งด่วนและมีประสิทธิภาพและให้มีนโยบายตามเดิม ในครั้งนั้นนายกรัฐมนตรีโดยเน้นความเห็นชอบของค.ร.ม. ได้วางระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้มี

คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจกรุงเทพมหานคร (กต.ตร. กทม.) และคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจจังหวัด (กต.ตร. จังหวัด) เป็นองค์กรนโยบายตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจกรุเทพมหานคร (กต.ตร. กทม.) และคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจจังหวัด (กต.ตร. จังหวัด) เป็นองค์กรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

และกต.ตร. ได้วางระเบียบ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตสมการบริหารงานตำรวจในสังกัด บช.น. และ ภ.1-9 (กต.ตร.สน./สภ.) เป็นองค์กรที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานีตำรวจ

ต่อมาได้มีการตรา พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ขึ้น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) เป็นองค์กรกำหนดนโยบายการบริหารงานตำรวจแทน กต.ตร. และมี กต.ตร.กทม. กต.ตร.จังหวัด และ กต.ตร.สถานีตำรวจ เป็นองค์ช่วย ก.ต.ช. ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในเขตพื้นที่ตามนโยบาย

ของ ก.ต.ช. พร้อมทั้งได้วางระเบียบ ก.ต.ช. ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ พ.ศ. 2549 ขึ้น

บทบาทภารกิจของ กต.ตร.กทม. กต.ตร.จังหวัด และกต.ตร.สถานีตำรวจ ที่กำหนดขึ้นใหม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหลายประการ ดังนั้น เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง สง.ก.ต.ช.จึงได้จัดทำคู่มือคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจกรุงเทพมหานคร จังหวัดและสถานีตำรวจขึ้นเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อ กต.ตร. ให้สามารถดำเนินบทบาทภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและชุมชนตามที่ ก.ต.ช. กำหนดต่อไป

บริบทของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

จากนี้ไปผู้วิจัย ขอนำบริบทของ สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มากล่าว โดยสังเขป ดังนี้ (สถานีตำรวจภูธรชุมแสง. 2551:2-15)

สภาพทั่วไป

ประวัติความเป็นมา สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2441 ตำบลชุมแสงเนื่องจากสมัยก่อนมีต้นแสงอยู่มากมายชาวบ้านได้มารวมตัวกันเป็นกลุ่มจนตั้งเป็นหมู่บ้านจนได้เกิดเป็นหมู่บ้านก็เลยเรียกว่าหม่บ้านชุมแสง และปี พ.ศ. 2490 ได้ยกฐานะเป็นตำบลชุมแสง

เนื้อที่ ตำบลชุมแสงมีเนื้อที่100ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดต่อกับเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตกิ่งอำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสงมีพื้นที่รับผิดชอบ3ตำบลคือตำบลชุมแสง ตำบลหนองใหญ่ และตำบลเมืองแก มีอำนาจการสอบสวนเอง อยู่ห่างจากอำเภอสตึก25กิโลเมตร

ประชากรและเชื้อชาติประชากรส่วนมากพูดภาษาเขมรและภาษาส่วย

การปกครอง แบ่งการปกครองเป็น 3 ตำบล (องค์กรบริหารส่วนตำบล 3แห่ง)

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง

ตำบลชุมแสงแบ่งเขตรับผิดชอบของตำรวจ ดังนี้

สภต.ชุมแสง รับผิดชอบ 3 ตำบลคือ

1. ตำบลชุมแสง

2. ตำบลหนองใหญ่

3. ตำบลเมืองแก

ที่ตั้งและลักษณะทั่วไป

1. สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ตั้งอยู่บ้านชุมแสง หมู่ที่ 2 ถนนรพช สายสตึก ห้วยราช ตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2. มีเนื้อที่ 5 ไร่

3. ชั้นการบังคับบัญชา กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3

อัตรากำลังพลที่ได้รับอนุญาต สภต.ชุมแสง

1. มีสัญญาบัตร 3 นาย

2. มีประทวน 23 นาย

อัตรากำลังพลที่มีอยู่ปัจจุบัน สภต.ชุมแสง

1. มีสัญญาบัตร 3 นาย

2.มีประทวน 23 นาย

เครื่องมือสื่อสาร

1.วิทยุ แบบมือถือ 2/3 วัตต์ 25 เครื่อง

2.วิทยุ แบบหิ้วถือ 5/7 วัตต์ 1 เครื่อง

3.วิทยุ แบบติดรถยนต์ 40/60 วัตต์ 3 เครื่อง

4.โทรศัพท์ 1เครื่อง

5.โทรสาร 1 เครื่อง

ยานพาหนะ

1. รถยนต์ 3 คัน

2.รถจักรยานยนต์ 4 คัน

อาวุธปืน

1. ปลย. 11	จำนวน 15 กระบอก	กระสุน1,200นัด
2.ปลย. 05 นาโต้	จำนวน 1 กระบอก	กระสุน 500นัด
3.ปพม. 91	จำนวน 8 กระบอก	กระสุน 500 นัด

สถานที่ราชการ/สิ่งปลูกสร้าง

1.อาคารที่ทำการ 1 หลัง

2.บ้านพักชั้นประทวน2ดูหา 20ห้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภารกิจ

ภารกิจ การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ยึดถือปฏิบัติตามกรอบนโยบายและแผนงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำรวจภูธร ภาค 3 และตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหลักปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านการรักษาความมั่งคง

ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการอำนวยความยุติธรรม

ด้านการพัฒนาการบริหาร

ด้านจราจรและการบริการสังคม

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวแล้ว จำเป็นต้องพัฒนางานในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องสมดุลกัน ซึ่งสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากร

1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อทบทวนและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่างๆ ตามโครงการ ของ ภ.จว.บุรีรัมย์ และ ภ.3

1.2 จัดให้มีการกีฬา เพื่อส่งเสริมให้ราชการตำรวจและครอบครัวได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

1.3 จัดให้มีกิจกรรมกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยกับส่วนราชการตลอดจนชุมชนต่างๆ ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

1.4 กำหนดการตรวจการสุขภาพร่างกายของกำลังพลในสังกัด ปีละ 1 ครั้ง

2. การพัฒนาองค์กรและหน่วยงาน ได้กำหนดและแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามลักษณะงาน ดังนี้

2.1 งานปกครองป้องกัน

2.2 งานสอบสวน

2.3 งานธุรการอำนวย

2.4 งานสืบสวนปราบปราม

2.5 งานสืบสวนสอบสวน

3. การพัฒนาสังคม ชุมชนและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

3.1 สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้กำหนดแนวนโยบายการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนโดยการส่งเสริมให้ประชาชนโดยการส่งเสริมให้ประชาชนใน

พื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรู้จักป้องกันและช่วยเหลือตนเองของคนในชุมชน โดยการกำหนดแผนงาน/โครงการต่างๆ มอบให้ชุดชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ออกไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3.2.สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่

ปัญหาด้านยาเสพติด

จากผลการปฏิบัติและตามแนวทางการสืบสวนในท้องที่ผ่านมา สถานการณ์การแพร่ระบาดของผู้จำหน่าย ผู้ครอบครอง และผู้เสพในรายย่อย เท่านั้น และจากสถิติการจับกุมที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มที่พบมากที่สุดได้แก่กลุ่มของผู้ใช้แรงงานซึ่งมาตรการในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดนั้น สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสงได้ถือปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนงาน/โครงการ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาปฏิบัติอย่างได้ผลดี

ด้านการ โจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และเครื่องมือการเกษตรพบว่ายังมีอยู่ทั่วไป เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ และจำเป็นในการประกอบอาชีพนอกจากนี้ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องมือการเกษตร ยังมีราคาแพง และตลาดมีความต้องการสูง คนร้ายหรือกลุ่มคนร้ายสามารถเข้าทำการโจรกรรมและขนย้ายไปได้สะดวก และจากผลการปฏิบัติในห้วงที่ผ่านมาหน่วยสามารถสืบสวนติดตามจับกุมคนร้ายและนำของกลางกลับมาได้เป็นบางส่วน

การดำเนินตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

1. การบริการทั่วไป

1.1. สภต.ชุมแสง ได้รวมการบริการประชาชนไว้ ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่าง เพียงพอ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว แก่ ประชาชนผู้มาใช้บริการมากที่สุดโดยเฉพาะการแจ้งความไว้เป็นหลักฐาน แจ้งเอกสารหาย การติดต่อข้ออนุญาตต่างๆ โดยจัดเป็นศูนย์บริการประชาชนและได้จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้บริการ

1.2. การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้บริการประชาชน รวมถึงพนักงานโทรศัพท์ให้มีบุคลิกลักษณะ กิริยา ท่าทาง มีจิตสำนึกรับผิดชอบในการให้บริการประชาชน ตามลำดับก่อนหลังด้วยความสะดวก รวดเร็ว สุภาพ ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใดๆ

1.3. ปรับปรุงภูมิทัศน์หน้า สภต.ชุมแสงเพื่อเป็นที่พักผ่อนของผู้มาติดต่อราชการ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก สำหรับผู้มาติดต่อราชการและหนังสือพิมพ์ สำหรับประชาชน ทุกวัน

2 การอำนวยความยุติธรรม

2.1. จัดพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมเพียงพอในการรับแจ้งเหตุ หรือให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดความรวดเร็ว สะดวกในการมาแจ้งความร้องทุกข์

2.2. พัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของพนักงานสอบสวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

2.3. มอบอำนาจการปล่อยชั่วคราว การสั่งคดี ให้พนักงานสอบสวนตามลำดับอาวุโส เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว

2.4. ในคดีสำคัญเร่งด่วน ซึ่งเป็นที่สนใจของประชาชน การให้ความปลอดภัยแก่ผู้เสียหาย หรือพยานได้จัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจไปดำเนินการคุ้มครองทุกครั้ง

3. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.1. ปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจ ให้เหมาะสมกับสภาพและสถานที่ในพื้นที่การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

3.2. พื้นที่3ตำบล ได้จัดเขตตรวจไว้ 3 เขตตรวจ

3.2.1 สายตรวจรถยนต์ วันละ 1 ผลัด ๆ ละ 2นาย

3.2.2 สายตรวจรถจักรยานยนต์ วันละ 3 ผลัดๆ ละ 2 นาย รวม 3 เขต ตรวจ 6 นาย

3.2.3 ให้สายตรวจออกตรวจพบปะเยี่ยมประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ได้มีคำสั่งให้ข้าราชการตำตรวจออกตรวจประสานข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชนทุกหมู่บ้านทุกชุมชน

3.2.4 การควบคุมสั่งการ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจไปถึงที่เกิดเหตุ โดยเร็วที่สุด

3.2.5ปรับปรุงระบบตู้ยาม และที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับคนร้าย

3.2.6 การจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตั้งจุดตรวจสัมพันธ์ของ ภ. 3 (สุรนารี) 02/2544) โดยมอบหมายให้นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่ร้อยเวรป้องกันปราบปราม (20) ของแต่ละวันเป็นหัวหน้าชุดดำเนินและในความควบคุม กำกับ ดูแล ของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง

3.2.7 จัดสายตรวจออกตรวจเร่งรัด ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญและคดีที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชนอย่างจริงจังต่อเนื่องและครอบคลุม ตลอดพื้นที่ โดยเฉพาะจุดที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม

3.2.8 จัดสายตรวจออกตรวจสืบสวนปราบปรามยาเสพติด อย่างต่อเนื่องจริงจัง และจัดทำโครงการหมู่บ้านเป้าหมายยาเสพติด เพื่ออบรมให้มีความรู้ เท่าทัน พ้นภัยของยาเสพติด และทำพันธะสัญญาไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

3.2.9 จัดทำแผนเผชิญเหตุ แผนป้องกันปราบปราม การปล้นทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า และทำการซักซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

การควบคุมและจัดการจราจร

1. จัดกำลังตำรวจควบคุม และจำการตราจรในบริเวณ หรือ จุดที่มีปัญหาจราจร กำหนดมาตรการด้านการจราจร เพื่อแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไว้อำนวยความสะดวก ตลอดเส้นทางในเขตตำบลรับผิดชอบ

2. จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกและบังคับใช้กฎหมาย

3. อบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจและปลูกฝังวินัยการจราจร แก่ผู้ใช้รถใช้ถนนอยู่เป็นประจำตลอดทั้งการฝึกอบรมลูกเสือ เนตรนารี ตามโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรตามถนนสายต่างๆที่สถานศึกษาตั้งอยู่

4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร โดยร่วมประชุมกับหน่วยงานต่างๆทุกระดับ เพื่อปรับปรุงวางแผน แก้ไขปัญหา ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค ร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนตำบลในการจัดรถยนต์ป้องกันและลดอุบัติเหตุด้านการจราจร อย่างสม่ำเสมอ

การประชาสัมพันธ์ และแสวหาความร่วมมือจากประชาชน

1. ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดมวลชนสัมพันธ์ออกดำเนินตามโครงการหมู่บ้าน ชมส. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง, โครงการเยาวชนสัมพันธ์, โครงการกดดันฟื้นฟู ปลดปล่อย หมู่บ้านสีขาว สมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม

2. รวบรวมความคิดเห็น ความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงให้บริการ โดยจัดตู้รับฟังความคิดเห็น พร้อมแบบสอบถาม

3. จัดตู้รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของ ประชาชนเป็นประจำทั้งในสถานที่และนอกสถานที่

การปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพสิ่งแวดล้อม

1. จัดพื้นที่ใช้สอยบนสถานีให้เหมาะสมพร้อมทำแผนผังไว้บนสถานี

2. จัดสถานที่จอดรถ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนไว้อย่างเป็นสัดส่วน

3. จัดสถานที่เก็บรักษาของกลาง ไว้อย่างเป็นสัดส่วน

4. จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการตำรวจแต่ละฝ่าย แต่ละงาน ควบคุม ตลอดจนทำความสะอาดสถานที่ราชการ เพื่อให้เกิดความสะอาดอยู่เสมอ

5. จัดทำโครงการ 5 ส, เพื่อให้เทคนิคหรือวิธีการจัด หรือปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้เกิดความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพของงาน

การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

1. จัดนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกนาย ควบคุม ดูแลข้าราชการตำรวจ ตามงานการบังคับบัญชา เพื่อง่ายแก่การปกครอง ตามคำสั่ง ตร,ที่ 1212/2537 ลง 1 ต,ค, 2537

2. ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด

3. ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และจัดสวัสดิการทุกรูปแบบ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ กองทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการกู้ยืม

4. ทำการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการมีระเบียบวินัย เคารพหน้าที่ มีคุณธรรม มีความสามัคคี มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและประชาชน

5. ลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจ ที่ประพฤติตนไม่สมควร หรือกระทำผิดวินัยตำรวจโดยเคร่งครัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุปเนื้อหางานวิจัยได้ดังนี้

เบญจพร ทิพยกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสภากาชาดไทยพบว่า เจ้าหน้าที่มีความความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ เพศ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุภัทรา โกศลมนตรี และคนอื่น ๆ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 4 - 6 ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านมาทางปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร แนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ

(Work Involvement) การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท (Pay) เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน (Coworker Support) มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ และวัฒนธรรมขององค์กรก่อนที่พนักงานจะเข้าทำงานก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดหวังกับองค์กรได้อย่างถูกต้อง(Met Exception)

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533: 95-96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่ มีต่อสำนักปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทายโอกาสก้าวหน้าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานลักษณะงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่ มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษดา ควงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (เพศ และอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน)ประสบการณ์การทำงาน (ความรู้สึกน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วม ในงานการบริหาร)

เทียมใจ ศิริธรรม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า บุคลากรจำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อบริษัทระดับมาก และ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการแสดงตนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ลออ มีรักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

วัชรา วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา รัฐวิสาหกิจที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 436 คน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษา เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เพศ สถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า พันธะสัญญาใช้ทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ดวงพร พรวิทยา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน

ปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล ในระดับมาก และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลน้อยกว่า 16 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อวิทยาลัย ในระดับปานกลาง

ศุภพร สาครบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 จำนวน 291 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนังงานบริษัทยูคอมจำนวน 320 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีเงินเดือนมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย

ศิระ ยินเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขารอบเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตลดาร โหฐาน จำนวน 125 คน พบว่า ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ เพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อรพินท์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปตามปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ความมีอิสระในงาน ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ

ลำพูน เอกจิน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด สำหรับปัจจัยทางวุฒิการศึกษา ผู้มีวุฒิระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ ครูที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะเดียวกันผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ระยะเวลาการทำงาน ครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียน ไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

นันทนา ผ่องเภสัช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่า ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ประกอบกับองค์กรมีระเบียบปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหาร บุคลากร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เรื่อง เพศ อายุลักษณะงานประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ขอบเขตของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน การมอบหมายงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสมกับผลงาน และความทุ่มเท เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำแนะนำในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง ที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วในต่างประเทศ มีดังนี้

เสตียร์ (Streers. 1977 : 45 – 56;อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546:11)ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (job performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดิวริค (Glisson & Durick. 1988 : 61 – 81; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 19) ได้ศึกษาเรื่องการพยายามสร้างความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน พบว่า การศึกษาต่ำมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่สำเร็จการศึกษาต่ำนั้น มีข้อจำกัดในการเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ทอง (Tong. 1993 : 309; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 47) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงาน และต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีระดับความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่าระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด

กี (Gee. 1990 : 98; อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา. 2540 : 21) ได้ศึกษาความพึงพอใจการมีความสัมพันธ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะของงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสรุปรายงานงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก

บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงานโยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันผูกพันขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีข้อคำถามในประเด็นต่อไปนี้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านความคาดหวังต่อองค์การ, ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การและด้านความความภูมิใจและการยอมรับในองค์การ

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ นอกเหนือจากคำถามในตอนที่ 2

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและหลักเกณฑ์การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยใช้หลักการวัดค่ารวม และประเมินลักษณะจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score)

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 นายบุญชู แถวนาชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหญ้าคา ตำบลกระสัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.3 พันตำรวจโทอนันต์ วันทานี สารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจภูธรตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรตำบลเมืองลิง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .9285 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนิน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง แจ้งให้เจ้าหน้าที่เพื่อให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกต่างๆ กับผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. แบบสอบถามมีทั้งหมดจำนวน 60 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. ลงรหัสแบบสอบถาม

3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หารค่าร้อยละ

4. เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
4.51 – 5.00	มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์การมาก
2.51 – 3.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง
1.51 – 2.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อย
1.00 – 1.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบล ชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	60	100.00
1.1. ชาย	60	100.00
1.2. หญิง	0	0.00
2. อายุ		
2.1. 21-30 ปี	4	6.67
2.2. 31-40 ปี	11	18.33
2.3. 41-50 ปี	33	55.00
2.4. 51-60 ปี	12	20.00
3. สถานภาพ สมรส		
3.1. โสด	4	6.67
3.2. สมรส	55	91.67
3.3. หม้าย	1	1.66
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปวช.	45	75.00
4.2. ปริญญาตรี	15	25.00
4.3. ปริญญาโท	0	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์		
5.1. ต่ำกว่า 2-3 ปี	3	5.00
5.2. 3-5 ปี	2	3.33
5.3. 6-10 ปี	7	11.67
5.4. 10 ปีขึ้นไป	48	80.00
6. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน		
6.1. งานปกครองป้องกัน	20	33.33
6.2. งานสืบสวน	18	30.00
6.3. งานธุรการ/อำนวยการ	8	13.33
6.4. งานจราจร	14	23.34
7. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าไหร่		
7.1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	3.33
7.2. 10,000- 15,000 บาท	32	53.33
7.3. 15,001-20,000 บาท	21	35.00
7.4. 20,001 บาทขึ้นไป	5	8.34

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำรวจชั้นประทวน จำนวน 60 คน เมื่อจำแนกตาม เพศ เป็นชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนหญิง ไม่มี

เมื่อจำแนกตามอายุ ปรากฏว่าอายุ 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา คือ อายุ 51-60 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และที่มีน้อยที่สุด คืออายุ 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏว่า สมรสแล้ว มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมา คือ โสด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ตำรวจชั้นประทวนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี/ปวช มีมากที่สุด คือ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 หรือปริญญาโทไม่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีมากที่สุด คือ ตำรวจชั้นประทวนที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ที่มีน้อยที่สุด คือ 3-5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ งานด้านการปกครองป้องกัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ งานสืบสวน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และที่จำนวนน้อยที่สุด คือ งานธุรการ/อำนวยการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ รายได้ 10,000- 15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา คือ รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 2 ถึง7 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.35	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.99	0.00	มาก
3. ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.78	0.36	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	4.12	0.12	มาก
5. ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร	4.11	0.19	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.91**	**0.20**	**มาก**

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร($\bar{X}$= 4.11) ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.11) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.99) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ($\bar{X}$ =3.78) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ 3.56) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	**S.D.**	**ความหมาย**
1. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.16	0.38	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน	3.90	0.30	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อน ขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.17	0.38	มาก
4. การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว	3.15	0.36	มาก
5. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.97	0.32	มาก
6. สถานที่ทำงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอและมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.98	0.34	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.56**	**0.35**	**มาก**

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวม ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 สถานที่ทำงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.98) รองลงมา คือ ข้อ 5 สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 3.15)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน	4.00	0.00	มาก
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.00	0.00	มาก
9. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถการทำงานของท่าน	4.00	0.00	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	4.00	0.00	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.00	มาก
12. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.13	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.02**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวมในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ,8 ,9 ,10 และ 11 ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
13. งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต	4.00	0.00	มาก
14. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสสัมมนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	3.97	0.18	มาก
15. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	3.88	0.37	มาก
16. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.11	0.74	น้อย
17. การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.00	0.41	มาก
18. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ดำเนินงานอยู่ได้ช่วยพัฒนาองค์กร	4.77	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.78**	**0.36**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวม ในด้านความคาดหวังต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 16 อยู่ในระดับน้อย และข้อ 18 อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ดำเนินงานอยู่ได้ช่วยพัฒนาองค์กร ($\bar{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ ข้อ 13 งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 16 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 2.11)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
19. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆที่องค์กรจัดขึ้น	4.02	0.13	มาก
20. องค์กรของท่านทำกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมีส่วนร่วมด้วยเสมอ	4.00	0.00	มาก
21. ท่านเป็นผู้นำสำคัญที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆขององค์กร	3.97	0.18	มาก
22. ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.00	มาก
23. องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจกับการที่มีส่วนร่วม	4.10	0.30	มาก
24. ท่านร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่กับชุมชนต่าง ๆ ได้รับความปลอดภัย	4.62	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.12**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวม ในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชกาตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 24 อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 24 ท่านร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่กับชุมชนต่าง ๆ ได้รับความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ข้อ 23 องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจกับการที่มีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 21 ท่านเป็นผู้นำสำคัญที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.97)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน		
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
25. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	4.02	0.13	มาก
26. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.00	มาก
27. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอ เมื่อทำงานสำเร็จ	3.97	0.18	มาก
28. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและชื่อเสียง	3.983	0.13	มาก
29. ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ	3.87	0.39	ปานกลาง
30. ท่านได้รับทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรต่อความผูกพันกับชุมชนอย่างดี	4.85	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.20**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวม ในด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 29 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 30 อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 30 ท่านได้รับทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรต่อความ

ผูกพันกับชุมชนอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ข้อ 25 ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ($\bar{X}$ = 4.02) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 29 ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ ($\bar{X}$ = 3.87)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังปรากฏดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	ต้องการบรรยากาศความเป็นกันเองและการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	34	56.67
2	ต้องการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการรักองค์กร	14	26.33
3	ต้องการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างความเสมอภาค	9	17.00
	รวม	**57**	**100**

จากตาราง 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการบรรยากาศความเป็นกันเองและการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมา คือ ต้องการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการรักองค์กร คิดเป็นร้อยละ 26.33 และต้องการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างความเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
    5.1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
    5.2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 60 นาย

2. **เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ แล้วปรับปรุงตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำเสนอ คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ พิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานี

ตำรวจภูธรตำบลเมืองลิง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 นาย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9285

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเองจากแบบสอบถามจำนวน 60 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี งภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการบรรยากาศความเป็นกันเองและการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ต้องการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธภาพ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการรักองค์กร และต้องการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างความเสมอภาค ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีองค์กร สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความรักความผูกพันมากขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันเป็นข้อมูลให้องค์กร นำไปปรับปรุงและพัฒนาการระดับความผูกพัน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยโดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก การที่มีผลวิจัยเช่นนี้ซึ่งแสดงว่า สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายได้การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และเฝ้าติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าว ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้น หรือ จากข้าราชการตำรวจด้วยกันจัดกิจกรรมขึ้นทั้งนี้เมื่อแสดงออกถึงความรักความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของจุดมุ่งหมายการทำงานอีกอย่าง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกสายงานจะเป็นกำลังหลักของฝ่าย "ปฏิบัติงาน" ซึ่งมีหน้าที่ทั้งดูแลปกป้อง คุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับภยันตราย ของประชาชนและตนเองทั้งสิ้น ฉะนั้นความสัมพันธ์ ความผูกพัน ความสามัคคี ของหมู่คณะจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ของ อัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอเฟอร์ (Alderfer. 1988 : 91 ;อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์. 2546 : 390) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งจากการศึกษาของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness:R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศฐานะเป็นหัวหน้า และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับคนอื่น

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถแยกอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สถานที่ทำงานขององค์กรมีห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความ

สะดวกสบาย และทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการกระตือรือร้นในการทำงาน สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมหน่วยงานขององค์กร จึงทำให้ข้าราชการตำรวจทำงานอย่างทุ่มเท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บูนแคนัน. (Buchanan. 1974 : 533 ; อ้างถึงใน ละออ มีรักษ์. 2540 : 51) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทรรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตาม บทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ความภักดีในองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือมีความผูกพันกันอย่างดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับเสมอกับข้าราชตำรวจชั้นประทวนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาของข้าราชตำรวจชั้นประทวนในองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรในองค์กรและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพชอบอัธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามเสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 95-96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความคาดหวังต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก งานที่บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสสัมมนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตำบลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ดำเนินงานอยู่ได้ช่วยการพัฒนาองค์กร และมีงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอกอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียรส์ (Steers. 1977 : 8 ; อ้างถึงใน สุรชิต มณีโชติ. 2547 : 37) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร คือ ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร คือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน

2.4 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพตำรวจจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจทุกฝ่าย เพื่อให้งานบรรลุผล ดังนั้นการจัดกิจกรรมในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรเกิดความรักความผูกพันและเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมช่วงเช้า การเข้าแถวเพื่อประชุม และรับทราบงานของแต่ละคน ซึ่งจะได้ดำเนินการช่วยเหลือและแก้ไขงานให้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภรณี มหานนท์ (2542 : 94) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลต่อองค์กร คือ บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2.5 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องเสี่ยงทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น ต้องออกตรวจพื้นที่ จับโจรผู้ร้าย เป็นต้น ซึ่งผลจากการปฏิบัติงานดังกล่าว หากบุคคลใดที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดี องค์กรต้องยกย่องและพิจารณาความดีความชอบ เป็นการตอบแทนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow.1970 : 69-80; อ้างถึงในปริญญา เชาว์เจริญ. 2544 : 2-8) ที่กล่าวว่า ความต้องการของบุคคล ต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพมีชื่อเสียงที่เป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีบรรยากาศความเป็นกันเอง มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสงต้องการให้มีความสัมพันธ์ระหว่างในการร่วมมือกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มอบหมายเป็นอย่างกันเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันการอุทิศตน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรอยู่รวมกันอย่างเหมาะสมเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis. 1967 : 102) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และ

การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จึงสรุป การพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องชักชวนบุคลากรในองค์ หรือเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดกิจกรรมต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องร่วมมือกับบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่กับชุมชนต่างๆ ได้รับความปลอดภัย และกระทำบรรยากาศความเป็นกันเองและมีการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จะต้องจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรักสามัคคีกัน มีความผูกพันกันมากขึ้น สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรในองค์ เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างดียิ่ง

1.2 จากการวิจัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาขององค์กรจึงจะต้องสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง และการถ่ายเทระบายอากาศให้มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานของบุคลากรในองค์กรจะต้องมีห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร เป็นการสร้างให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก และสถานีตำรวจภูธรตำบลเมืองลิง เท่านั้น ซึ่งหากมีการศึกษาค้นคว้าในโอกาสต่อไป ควรจะกระจายการศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ ทั่วทั้งจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจะได้ทราบว่าตำรวจชั้นประทวนมีความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการมากน้อยเพียงใด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นของยศตำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานอ้างอิงในการเปรียบเทียบกันได้ในอาชีพข้าราชการตำรวจ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤษฎา ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ. (2540). **คู่มือตำรวจเล่มที่ 1.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ

กันตนา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

จุมพล หนิมพานิช. (2541). **องค์การและการจัดการ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสร์ช จากัด.**กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จรัสศรี ลิ้นทอง. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น.ที.ซี ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิสจำกัด.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). **ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ดวงพร พรวิทยา. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เทียมใจ ศิริธรรม. (2540). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารรัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ผ่องเภสัช. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.** ปัญหาพิเศษ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุชติมา รอบคอบ. (2544). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม.** ภาคนิพนธ์ รป.ม.(การบริหารทั่วไป).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

เบญจพร ทิพยกุล. (2539). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภากาชาดไทย.**วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารงานทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปริญญา เชาวน์เจริญ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการมณฑทหารบกที่ 14.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบาสาธารณะและการบริหารบุคคล). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.

พงศ์ หงส์ดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักสื่อสาร เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภรณี มหานนท์, ท่านผู้หญิง. (2542). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ภัทรวรรณ ล่ำดี. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนากร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** ภาคนิพนธ์ รป.ม. (บริหารทั่วไป).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

รสรินทร์ แมบจันทึก. (2547). **ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาจักร ไฟฟ้าสากล จำกัด.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลออ มีรักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำพูน เอกฐิน. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัชรา วัชรเสถียร. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์ นศ.บ. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา.** สารนิพนธ์ รป.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541).**การบริหารการตลาดยุคใหม่.**กรุงเทพฯ:พัฒนาศึกษา

ศิระ ยินเจริญ. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขารอบเขตพระราชฐาน พระตำหนักจิตลดารโหฐาน.** วิทยานิพนธ์ บร.ม. (การบริหารจัดการและบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศุภพร สาตรบุตร. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมยศ นาวีการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง. (2552). **ข้อมูลบรรยายสรุปสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง.** อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ : แผนกนโยบายและแผน สถานีตำรวจภูธรสตึก จังหวัดบุรีรัมย์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). **ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). **คู่มือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ : นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

_____. (2553). **ประวัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.** ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2554 จาก http://www.royalthaipolice.go.th.

_____. (2547). **คู่มือการนำนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

_____. (2552). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สุนิจ ศรีวิหค. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤตการทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธุ์ และลาวัณย์ เนียมลาภ. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.** (วิจัยสาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรชิต มณีโชติ. (2547). **การศึกษาสภาพการบริหารงานของ อบต. ในพื้นที่จังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.** ปริญญา รป.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนิชวัง แก้วจำนง.(2552).**ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง.**สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม.**วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อลิษา สุขปิติ. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการบริหารทั่วไป).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. Blum & Naylor

Blum, M. L. & NayLor Jame C. (1968). **Industrial Psychology.** New York : Harper and Row.

Davis, K. (1967). **Human Relations at Work.** New York : McGraw – Hill.

Flippo, E. B. (1971). **Principle of Personnel.** New York : McGraw – Hill.

Gilmer, V. H. B. (1975). **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-Hill.

Green, C. N. (1972). **The Satisfaction Performance : New Development and their Implication.** Washington DC : Business Psychology International.Macmillan.

Strauss, G. & Sayles, L. R. (1960). **The Human Problems of Management.** Englewood Cliffs, New Jomy: Prentice – Hall.

Yukl .(1989). **Managerial Leadership: A Review of Theory and Research**.USA:State University of New York Albany

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว๓๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวมินทร์ ประชานันท์

ด้วย ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลซุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว๓๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณบุญชู แถวนาชุม

ด้วย ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ศึกษาดูงาน

(นายมนูธ [illegible])
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ว๓๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจโทอนันต์ วันทานี

ด้วย ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลขุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๗๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง

ด้วย ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สีดามา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๗๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง

ด้วย ดาบตำรวจสัมฤทธิ์ สิดามา นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความคาดหวังในองค์กร

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมขององค์กร

2.5 ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3. คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

4. คำตอบของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ด.ต. สัมฤทธิ์ สีดามา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21 – 30 ปี ( ) 2. 31 – 40 ปี

( ) 3. 41 – 50 ปี ( ) 4. 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส

( ) 3. หม้าย ( ) 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปวช. ( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. ปริญญาโท ( )

5. ท่านปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรชุมแสง นานเท่าไร

( ) 1. ต่ำกว่า 2-3 ปี ( ) 2. 3 – 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. 10 ปี ขึ้นไป

5. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

( ) 1. งานปกครองป้องกัน ( ) 2. งานสืบสวน

( ) 3. งานธุรการ / อำนวยการ ( ) 4. งานจราจร

6. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าไร

( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,000 – 15,000 บาท

( ) 3. 15,001 – 20,000 บาท ( ) 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ดังนี้

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้ 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึงปานกลาง 2 หมายถึงน้อย และ 1 หมายถึงน้อยที่สุด

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย
7	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน						
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน						
9	ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถการทำงานของท่าน						
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ						
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
12	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติ						

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย
1	สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน						
3	หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม						
4	การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็ว						
5	สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม						
6	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องทำงานเพียงพอ และมีสภาพห้องทำงานที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน						

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน					
	ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย
13	งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต						
14	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสสัมมนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ						
15	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์						
16	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ						
17	การแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม						
18	การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ดำเนินงานอยู่ได้ช่วยพัฒนาองค์กร						

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน					
	ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย
19	ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น						
20	องค์กรของท่านทำกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมีส่วนร่วมด้วยเสมอ						
21	ท่านเป็นผู้นำสำคัญที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร						
22	ท่านมักชักชวนเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ						
23	องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจกับการที่มีส่วนร่วม						
24	ท่านร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับชุมชนต่างๆ ได้รับความปลอดภัย						

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ระดับความผูกพัน					
	ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับผู้วิจัย
25	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก						
26	ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ						
27	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอ เมื่อทำงานสำเร็จ						
28	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง						
29	ท่านได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ						
30	ท่านได้รับทำหน้าที่ในด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับการปฏิบัติงานขององค์กรต่อความผูกพันกับชุมชนอย่างดี						

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนา หรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สัมฤทธิ์ สีดามา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	82.7667	89.7023	.7219	.9241
A2	82.7667	89.7023	.7219	.9241
A3	83.1667	92.3506	.4099	.9277
A4	82.6333	88.6540	.8218	.9229
A5	82.5000	84.8103	.8740	.9209
A6	82.9000	96.5069	.0062	.9315
A7	82.1333	84.4644	.8924	.9205
A8	82.1333	84.4644	.8924	.9205
A9	82.4000	86.5241	.7743	.9226
A10	82.1333	84.4644	.8924	.9205
A11	82.2667	82.6161	.9250	.9195
A12	82.6667	89.5402	.7237	.9241
A13	82.5000	87.8448	.6312	.9248
A14	82.5333	85.9816	.7706	.9225
A15	82.6000	87.9034	.4159	.9309
A16	83.6667	92.5747	.2598	.9308
A17	82.3667	93.3437	.4141	.9276
A18	81.6667	91.8161	.4812	.9268

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

A19	81.5333	95.9816	.0565	.9314
A20	81.9000	89.0586	.8839	.9228
A21	82.1667	96.7644	.0000	.9296
A22	82.0333	92.7920	.5784	.9264
A23	81.9000	94.8517	.1952	.9297
A24	81.4000	96.5241	.0065	.9313
A25	81.9000	89.0586	.8839	.9228
A26	82.2667	95.3747	.2176	.9291
A27	82.4000	89.0759	.5640	.9258
A28	82.3000	94.9069	.2580	.9289
A29	82.8000	94.2345	.2406	.9294
A30	81.4333	97.4264	-.0973	.9325

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 30

Alpha = .9285

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

187033
ว.ม
363.2
ส6192
ร.0
2555

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ด.ต. สัมฤทธิ์ สีดามา
วัน เดือน ปีเกิด	วัน พฤหัสบดี ที่ 20 พฤศจิกายน 2501
สถานที่เกิด	308 / 5 หมู่ 16 ตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	308 / 5 หมู่ 16 ตำบลนิคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานีตำรวจภูธรตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2518 ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2535 ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
	พ.ศ. 2552 รัฐศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University